

BAB II

TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

1	Peneliti	Rizky Pradana (2015)
	Judul Penelitian	Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, Dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Karyawan (studi pada Bank Indonesia Kota Semarang)
	Variable	Kepuasan kerja, loyalitas kerja, Dan lingkungan kerja non fisik kinerja Karyawan
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi
	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil uji t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Sumber	http://download.portalgaruda.org/article.php (diakses pada 01 desember 2017)
2	Peneliti	Rachmawati Husnul Insany (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada koperasi pegawai pemerintah Kota Bandung (kpkb)

	Variable	Motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai.
	Alat Analisis	analisis kuantitatif yaitu melalui analisis regresi berganda dan diproses dengan menggunakan software SPSS 20.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 88,3% terhadap kinerja pegawai.
	sumber	http://repository.unpas.ac.id/12447/ (diakses pada 03 desember 2017)
3	Peneliti	Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017)
	Judul Penelitian	pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di cv Hartono Flash Surabaya
	Variable	Motivasi kerja, Loyalitas karyawan, Kinerja Karyawan
	Alat Analisis	regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya
	sumber	https://media.neliti.com/media/publications/135291-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-loyalitas-ka.pdf (diakses pada 04 januari 2018)

Posisi peneliti saat ini membandingkan membuktikan dan melanjutkan atas penelitian terdahulu. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada kesamaan variabel bebas dan variabel terikat yaitu

lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan motivasi sedangkan variable terikatnya yaitu kinerja karyawan, Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitian, lokasi, populasi dan jumlah sampelnya.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:18) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Edy Sutrisno (2010:172), kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Menurut Tangkilisan (2005:177) kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Menurut (Hasibuan, 2011:160), bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diharapkan suatu perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2004: 458), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya

semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja meningkat secara optimal.

2. Kemampuan karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seseorang dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen melakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan pemegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan karyawan, salah satu nya dengan memberi motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal

5. Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

c. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Agus Dharma (2004:24) bahwa kinerja karyawan dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan
2. Kualitas kerja yaitu meliputi standart proses hasil pekerjaan pelaksanaan kegiatan yang di tetapkan organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang di butuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Wursanto (2009:296) sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dapat dikatakan sesuatu yang menyangkut segi psikis bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terlihat secara langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya, jadi lingkungan kerja non fisik suatu yang dapat di rasakan oleh perasaan. Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan pengertian lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan karyawan yang di harapkan kerjasamanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang hendak di capai.

b. Jenis lingkungan kerja non fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009:298) disebutkan yaitu:

a) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. , Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- 3) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

b) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- 1) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti

arisan.

- 2) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- 3) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- 4) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

c. Upaya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non fisik

Untuk peningkatan adanya lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berlatih dan motivasi belajar, manajer membutuhkan (Noe et

al., 2008:281):

- 1) Penyediaan bahan, waktu, informasi hubungan kerja, dan alat bantu kerja lainnya bagi karyawan untuk digunakan dengan keterampilan yang baru atau perilaku yang baru sebelum berpartisipasi dalam program pelatihan.
- 2) Berbicara positif tentang program-program pelatihan perusahaan kepada karyawan.
- 3) Biarkan karyawan mengetahui bahwa mereka melakukan pekerjaan yang baik bila mereka menggunakan materi-materi pelatihan dalam pekerjaannya.
- 4) Memperhatikan keanggotaan kelompok kerja yang dilibatkan bersama yang lainnya dalam percobaan penggunaan keterampilan baru pada pekerjaan dan mensosialisasikan umpan balik serta berbagi pengalaman-pengalaman pelatihan dan situasi-situasi yang sesuai dengan materi pelatihan yang dapat membantu pekerjaannya.
- 5) Berikan karyawan waktu dan kesempatan yang praktis untuk mengaplikasikan keterampilan baru atau perilaku yang baru pada pekerjaannya.

d. Indikator lingkungan kerja non fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001: 31) adalah sebagai berikut:

1. Struktur tugas adalah pelaksanaan tugas dalam pembagian tugas dan wewenang yang sudah diberikan.

2. Tanggung jawab kerja adalah komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.
3. Perhatian dan dukungan pimpinan adalah perhatian dan dukungan dari pimpinan yang diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.
4. Kerja sama antar kelompok adalah usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam mencapai tujuan.
5. Kelancaran komunikasi adalah penyampaian komunikasi yang baik sangat penting dilaksanakan untuk kelancaran komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

3. Loyalitas Kerja

a. Definisi Loyalitas

Menurut Hasibuan (2011 : 95), bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Sudimin (2003:5), bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tepatnya bekerja.

Menurut Saydam (2000 : 485) mendefinisikan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan pengertian dari loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk mengerahkan seluruh tenaga untuk perusahaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, melaksanakan tugas untuk perusahaan dengan tanggung jawab serta jujur dan menjaga rahasia perusahaan.

c. Faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Pambudi menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Soegandhi, 2013:3), yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

c. Indikator Loyalitas kerja

Menurut Marpaung dan krisna (2012) loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- 1) Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- 2) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- 3) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- 4) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

4. Motivasi kerja

a. Definisi Motivasi kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sardiman (2006:73) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah: “merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”.

Menurut McClelland (2012:68) menyatakan bahwa, “Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa factor. Menurut Sutrisno (2009:116) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas factor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a) Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya, misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makanan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
 2. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang

ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Jika kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal ini adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang baik dan bersih. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelas bahwa besar kecilnya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa ada kesalahan. Posisi supervisor sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisor menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan menjadi bergairah dan semangat. Akan tetapi jika memiliki supervisor yang angkuh mau benar sendiri dan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan maka akan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan menurunnya semangat kerja.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak sering pindah. Hal ini akan dapat terwujud jika perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan karyawan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan, dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk

memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan sifat mengatur dan melindungi para karyawan, semua merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Termasuk kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. Indikator Motivasi kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

5. Hubungan antar Variable

a. Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan

Menurut Robbins (2010:36) yang menyatakan bahwa, kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Dalam penelitian Husnul (2016) yang menyatakan bahwa, secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

b. Hubungan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan ingin memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang di tunjukkan pada perusahaan. Menurut Agustini (2010) loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang di

taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal sangat di hargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Dalam penelitian Gomes dan Madiono (2017) yang juga menyatakan bahwa, loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.

c. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Salah satu faktor variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara,2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian Gomes dan Madiono (2017) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.

d. Hubungan lingkungan kerja non fisik,loyalitas kerja,motivasi kerja dengan kinerja karyawan

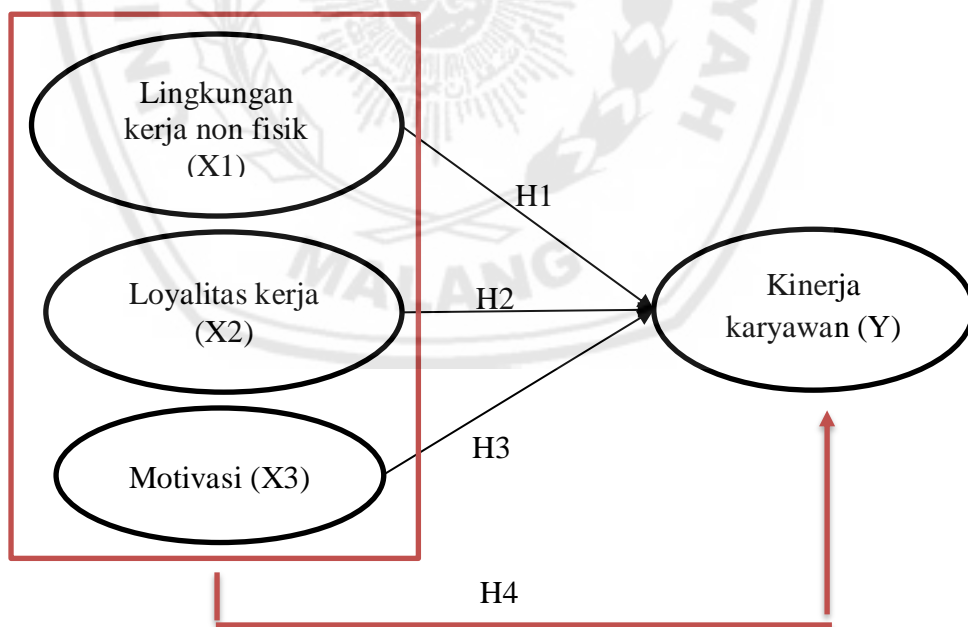
Dari hasil penelitian yang saya teliti mengenai lingkungan kerja non

fisik loyalitas kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan yang bertanda positif. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja, motivasi kerja berdampak atau memberikan peningkatan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka pikir

Kerangka pikir di buat untuk mempermudah dalam mengetahui apa yang akan di bahas pada pembahasan, serta menjadi landasan untuk penelitian ini.

Kerangka pikir pada penelitian Pengaruh lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir di atas dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Subur Makmur.

Penelitian yang dilakukan Rizky Pradana (2015) dengan judul analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Indonesia kota Semarang) dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

H2: Loyalitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Subur Makmur.

Penelitian yang dilakukan Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di cv Hartono Flash Surabaya, dalam penelitian ini diketahui bahwa loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Subur Makmur.

Penelitian yang dilakukan Rachmawati Husnul Insany (2016) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada koperasi pegawai pemerintah Kota

Bandung (kpkb) dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja non fisik,loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Subur Makmur.

